

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan SiCepat Ekspres Wonosari menunjukkan hasil bahwa :

5.1.1. *Work-Life Balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan PT Sicepat Ekspres Wonosari.

5.1.2. Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan PT Sicepat Ekspres Wonosari.

5.1.3. Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan PT Sicepat Ekspres Wonosari.

5.1.4. *Work-Life Balance*, Kepuasan Kerja, dan Kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan PT Sicepat Ekspres Wonosari.

#### 5.2. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,167 menunjukkan bahwa hanya 16,7% variasi *Turnover Intention* yang dapat dijelaskan oleh variabel *Work-Life Balance*, Kepuasan Kerja, dan Kompensasi. Artinya, masih terdapat 83,3% faktor lain di luar model yang belum dianalisis namun berpotensi memengaruhi niat keluar karyawan, seperti stres kerja, kepemimpinan, lingkungan sosial, atau peluang karier. Selain itu, penelitian ini hanya dilakukan

pada cabang perusahaan di Wonosari di ketiga outlet dengan jumlah karyawan 74 orang, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan ke seluruh unit atau wilayah operasional SiCepat Ekspres.

### 5.3. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan yang ada, berikut beberapa saran yang dapat diberikan:

- 5.3.1 Untuk manajemen SiCepat Ekspres Wonosari, disarankan agar tidak hanya fokus pada keseimbangan kerja dan pemberian kompensasi, tetapi juga memperhatikan aspek pengembangan karier, keadilan organisasi, dan keterlibatan karyawan agar loyalitas dapat dibangun lebih kuat.
- 5.3.2 Untuk peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas area penelitian ke lebih dari satu cabang atau wilayah agar hasilnya lebih general. Selain itu, penambahan variabel seperti kepemimpinan, beban kerja, dan budaya organisasi dapat memperkaya model dan memberikan hasil yang lebih komprehensif.
- 5.3.3 Untuk pengembangan teori, disarankan agar kajian tentang *Turnover Intention* mempertimbangkan faktor situasional dan perilaku generasi kerja saat ini, karena hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antar variabel tidak selalu searah dengan teori klasik.